

Date : January 15, 2013 / Le 15 janvier 2013

To/Dest. : Management and non-union employees in Parts I, II and III / Personnel de gestion et employés non syndiqués des parties I, II, III

From/Exp. : Jane Garbutt, Deputy Minister, Department of Human Resources /
Sous-ministre, Ministère des Ressources humaines

Copies : Human Resources Directors / Directeur(trice)s des ressources humaines

Subject/objet : Corporate HR Initiatives / Initiatives ministérielles en matière de ressources humaines

As you know, government is in the process of renewal. Every function, service, and aspect of what government undertakes is being examined to ensure it is being delivered in an efficient and effective manner. For this initiative to be successful, every expense must be examined. The wages and benefits paid to employees exceed 2.43 billion dollars and represent a significant portion of Provincial spending.

As such, Board of Management recently approved a number of initiatives to meet government's objectives of living within our means, ensuring sustainability, and restructuring and modernizing government.

This memorandum is to advise of the following initiatives with respect to compensation for management and non-union employees.

1) Wages

The current Management and Non-Union Pay Plan expires on March 31, 2013. A revised plan will be implemented which will better reflect wage increases as they relate to the economic

Comme vous le savez, le gouvernement participe à un processus de renouvellement. Tous les services, fonctions et éléments entrepris par le gouvernement font l'objet d'un examen pour s'assurer qu'ils sont offerts de la façon la plus efficace possible. La réussite de cette initiative nécessite aussi l'examen de toutes les dépenses. La rémunération et les avantages sociaux versées aux employés dépassent 2,43 milliards de dollars et représentent une partie significative des dépenses provinciales.

Par conséquent, le Conseil de gestion a récemment approuvé un certain nombre d'initiatives visant à répondre aux objectifs du gouvernement, notamment : vivre selon nos moyens, assurer la viabilité, ainsi que restructurer et moderniser le gouvernement.

L'objectif de cette note de service est de signaler les initiatives suivantes concernant la rémunération du personnel de gestion et des employés non syndiqués.

1) Salaires

Le régime de rémunération actuel du personnel de gestion et des employés non syndiqués arrive à terme le 31 mars 2013. Un régime de rémunération révisé sera mis en œuvre. Il tiendra mieux compte

performance of the province. Under the revised pay plan, any wage adjustments will be effective October 1, 2013. Additional details will be shared with employees once the pay plan is completed.

2) Retirement Allowance

In 2011, retirement allowance was discontinued for management and non-union employees hired on or after April 1, 2011.

Moving forward, the Province will phase out retirement allowance. Accumulation of service for the purpose of calculating retirement allowance will cease after March 31, 2013 for management and non-union employees.

Effective April 1, 2013, all management and non-union employees with a continuous service date before April 1, 2011 will be provided the option of:

- a) receiving an immediate cash payout of retirement allowance, based on completed years of service and salary on March 31, 2013; or,
- b) deferring the payment of retirement allowance until retirement, based on completed years of service on March 31, 2013 and salary at the time of retirement.

Employees will have until September 30, 2013 to choose their preferred option. **A comprehensive package will follow in February to assist individuals in making an informed decision.**

These changes to retirement allowance will also be pursued with public sector unions for bargaining employees.

3) Attendance at Work and Workplace Health and Safety

Sick leave is an insurance that provides employees with a level of protection against the loss of salary during periods when they are unable

des augmentations salariales dans le contexte du rendement économique de la province. Tout ajustement salarial découlant de ce nouveau régime entrera en vigueur le 1 octobre 2013. De plus amples renseignements seront communiqués aux employés une fois que le nouveau régime sera terminé.

2) Allocation de retraite

En 2011, l'allocation de retraite a été interrompue pour les cadres et les employés non syndiqués embauchés le 1 avril 2011 ou après.

Le gouvernement provincial éliminera progressivement l'allocation de retraite. L'accumulation des années de service dans le calcul de l'allocation de retraite prendra fin après le 31 mars 2013 pour le personnel de gestion et les employés non syndiqués.

À compter du 1 avril 2013, tous les cadres et les employés non syndiqués ayant des antécédents de service continu avant le 1 avril 2011 auront les choix suivants :

- a) toucher immédiatement leur allocation de retraite sous forme de paiement comptant, dont le calcul repose sur les années de service et le salaire au 31 mars 2013;
- b) différer le versement de leur allocation de retraite jusqu'au moment de la retraite, dont le calcul reposera sur le nombre d'années de service au 31 mars 2013 et sur le salaire au moment de la retraite.

Les employés auront jusqu'au 30 septembre 2013 pour choisir l'option qu'ils préfèrent. **Une trousse complète suivra en février afin d'aider les individus à prendre une décision éclairée.**

Ces changements à l'allocation de retraite feront également l'objet de discussions avec les syndicats du secteur public.

3) Assiduité au travail et santé et sécurité au travail

Les congés de maladie représentent une assurance offrant aux employés une certaine protection contre la perte de salaire pendant les périodes où ils ne

to report to work due to illness or injury.

Usage of sick leave is high across government and presents an area for improvement. To ensure the long-term sustainability and appropriateness of the sick leave program, collectively we must ensure it is used only when absolutely necessary. We all want to ensure sick leave is available during the unfortunate circumstances when it is truly needed.

The Province will work with those employees who experience difficulties with regular attendance. This initiative will involve two central pieces. The Province will undertake a comprehensive Attendance at Work and Workplace Health and Safety review. These will involve a focus on active case management, training for supervisors, and standardized absence reporting. These initiatives will be applicable to both bargaining and management and non-union employees.

A savings target of \$20 million has been identified based on a 20% reduction in sick leave usage across Parts I, II and III by March 31, 2015. Working together, the Province believes this target is reasonable and achievable. If the target savings are not realized, a reduction in the current sick leave benefit will have to be considered.

4) Performance Management

Merit increases (below control point maximum) and re-earnable increments (pay for performance) were frozen for management and non-union employees beginning on May 2, 2011.

Employees who received a merit increase in calendar year 2011 will be eligible for a merit increase in calendar year 2014 for the work performed in 2013.

Employees who did not receive a merit increase in calendar year 2011 will be eligible to receive a

peuvent pas se rendre au travail en raison d'une maladie ou d'une blessure.

L'utilisation des congés de maladie est élevée dans l'ensemble du gouvernement et présente des possibilités d'amélioration. Afin d'assurer la viabilité à long terme et la pertinence du programme de congé maladie, nous devons veiller collectivement à ce qu'il soit seulement utilisé quand il est absolument nécessaire. Nous voulons tous que les congés de maladie soient à notre disposition dans des circonstances malheureuses quand ils sont vraiment nécessaires.

Le gouvernement provincial travaillera avec les employés qui éprouvent des difficultés à assurer une assiduité régulière au travail. Cette initiative comptera deux volets essentiels. Le gouvernement provincial entreprendra un examen complet de l'assiduité au travail, et de la santé et de la sécurité au travail. De plus, l'accent sera mis sur la gestion active de cas, la formation des gestionnaires et la production de rapports normalisés sur les absences. L'initiative s'appliquera tant aux employés syndiqués qu'aux cadres et aux employés non syndiqués.

Le gouvernement s'est fixé pour objectif d'économiser 20 millions de dollars en réduisant de 20 % les congés de maladie dans les parties I, II et III d'ici le 31 mars 2015. Le gouvernement provincial est convaincu que, grâce à la collaboration de tous, cet objectif est non seulement raisonnable, mais aussi atteignable. Si cet objectif en matière d'économies n'est pas atteint, il faudra étudier la possibilité de réduire le nombre de jours de congé maladie accordés.

4) Gestion du rendement

Les augmentations au mérite (sous le point de contrôle maximal) et les augmentations réoctroyables (rémunération au rendement) des cadres et des employés non syndiqués font l'objet d'un gel depuis le 2 mai 2011.

Ainsi, les employés qui ont reçu une augmentation au mérite pendant l'année civile 2011 seront admissibles à une augmentation au mérite pendant l'année civile 2014 pour le travail réalisé en 2013.

Les employés qui n'ont pas reçu une augmentation au mérite pendant l'année civile 2011 y seront

merit increase in 2013 for the work performed in 2012 if they meet the following criteria:

- are currently paid below the control point maximum of the pay level; and
- have undergone a documented review of satisfactory performance for work in 2012/2013.

Normal increases for satisfactory performance within the pay level will apply; ordinarily 2 steps.

Pay-for-performance (re-earnable increments) remains frozen, pending the development and implementation of a new performance and leadership management program in fiscal 2013/2014.

We understand that there will be questions surrounding these initiatives and we ask for your ongoing patience and co-operation as we move toward implementation. We want to thank you for your continued significant contribution to the province during these challenging times.

Please contact your respective Human Resources branch if you have any questions.

Note to Managers: Please forward a copy of this memorandum immediately to employees who do not have access to a computer or who may be absent from the office.

Thank you for your ongoing cooperation.

admissibles en 2013 pour le travail réalisé en 2012 s'ils répondent aux critères suivants :

- Ils sont actuellement rémunérés sous le point de contrôle maximal de l'échelle salariale; et
- Le travail qu'ils ont réalisé pendant 2012-2013 a fait l'objet d'un examen documenté et s'est avéré satisfaisant.

Les augmentations normales pour un rendement satisfaisant au sein de l'échelle salariale s'appliquent; normalement deux échelons.

La rémunération au rendement (augmentations réoctroyables) fait toujours l'objet d'un gel en attendant la création et la mise en œuvre d'un nouveau programme de gestion du rendement et du leadership au cours de l'exercice 2013-2014.

Nous sommes conscients que ces initiatives susciteront des questions. Nous vous prions de faire preuve de patience et de coopération alors que nous les mettons en œuvre. Nous vous remercions de votre importante contribution à notre province pendant ces temps difficiles.

Veuillez communiquer avec votre direction des Ressources humaines respective si vous avez des questions.

NOTA à l'intention des gestionnaires : veuillez faire parvenir une copie de cette note de service aux employés qui n'ont pas accès à un ordinateur ou qui sont absents du bureau.

Nous vous remercions pour votre collaboration habituelle.

Original signed by / Originale signée par

Jane Garbutt
Deputy Minister / La sous-ministre
Department of Human Resources / Ministère des ressources humaines